

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (SURVEI DI UNIT
THEATER DAN PENTAS RAMAYANA SERTA HOTEL MANOHARA)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
Danang Ari Murti Wibowo
09412144021

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (SURVEY DI UNIT
THEATER DAN PENTAS RAMAYANA SERTA HOTEL MANOHARA)**

PROPOSAL SKRIPSI



Dosen Pembimbing



Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.
NIP. 19820514 200501 2 001

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (SURVEY DI UNIT
THEATER DAN PENTAS RAMAYANA SERTA HOTEL MANOHARA)**

PROPOSAL SKRIPSI

Oleh:

Danang Ari Murti Wibowo
09412144021

Telah diseminarkan oleh
Nara Sumber Skripsi Program Studi Akuntansi
Pada Tanggal 12 April 2013

Dosen Pembimbing

Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.
NIP. 19820514 200501 2 001



Wakil Dekan I

Prof. Dr. Moerdiyanto, MM.
NIP. 19580507 198303 1 001



**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (SURVEY DI UNIT
THEATER DAN PENTAS RAMAYANA SERTA HOTEL MANOHARA)**

SKRIPSI

Oleh:

Danang Ari Murti Wibowo

09412144021

Telah disetujui dan disahkan
Pada Tanggal 20 Juni 2014

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,



Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.
NIP. 19820514 200501 2 001

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (Q.S Al-Insyirah : 5 dan 6)

“Sesungguhnya apabila Allah SWT menghendaki sesuatu, Jadilah!! Maka jadilah sesuatu itu” (Q.S Yasin : 82)

“Kalau tidak bisa jalan, merangkaklah, kalau tidak bisa merangkak, BERPIKIRLAH, karena kepalamu LEBIH berharga dari tangan dan kaki!”

“Saat ada di titik bawah kehidupan, bahagialah itu berarti kamu tidak akan jatuh lagi tetapi akan naik perlahan-lahan”

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

"PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (SURVEI DI UNIT THEATER DAN PENTAS RAMAYANA SERTA HOTEL MANOHARA)"

Yang disusun oleh:

DANANG ARI MURTI WIBOWO

NIM 09412144021

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 15 Juli 2014 dan dinyatakan lulus.

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Abdullah Taman, M.Si., Ak.	Ketua Penguji		13/8 2014
Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak.	Merangkap Penguji Penguji Pendamping		13/8 2014
Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D.	Merangkap Sekretaris Penguji Utama		13/8 2014

Yogyakarta, 14 Agustus 2014

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0029

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Danang Ari Murti Wibowo
NIM : 09412144021
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
judul tugas akhir : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (*SURVEI*
DI UNIT THEATER DAN PENTAS
RAMAYANA SERTA HOTEL MANOHARA).

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 15 Juli 2014

Penulis,

Danang Ari Murti Wibowo

NIM. 09412144021

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (SURVEI DI UNIT THEATER DAN PENTAS RAMAYANA SERTA HOTEL MANOHARA)

Oleh:
DANANG ARI MURTI WIBOWO
09412144021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh Insentif terhadap Kinerja pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara; 2) pengaruh Insentif terhadap Stres Kerja pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara dan 3) pengaruh Insentif terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara.

Penelitian ini termasuk penelitian survei. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Uji asumsi klasik meliputi uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan uji efek mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui: 1) Terdapat pengaruh positif signifikan Insentif terhadap Kinerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara, ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 19,697 + 0,580X_1$, nilai koefisien regresi 0,580, t_{hitung} 6,448 lebih besar dari t_{tabel} 1,990, koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,258; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap Stres Kerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara, ditunjukkan dengan persamaan regresi $X_2 = 27,432 + 0,272X_1$. Nilai koefisien regresi 0,272, t_{hitung} 3,872 lebih besar dari t_{tabel} 1,990, koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,114 dan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap Kinerja melalui Stres Kerja, ditunjukkan dengan perhitungan koefisien regresi pengaruh tidak langsung 0,120 dengan signifikansi 0,000

Kata kunci : Kinerja, Insentif, Stres Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara)” dengan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Sukirno, M.Si, Ph.D, Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan Narasumber saya yang telah banyak memberikan masukan-masukan yang membangun.
4. Ibu Dhyah Setyorini, M.Si, Akt., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Ibu Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak., dosen pembimbing saya yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

7. Bapak Purnomo Siswoprasetyo TJ, Direktur Utama PT Taman Wisata Candi Borobudur, Candi Prambanan dan Ratu Boko yang telah memberikan izin penelitian di Unit Theater dan Pentas Ramayana dan Hotel Manohara
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.

Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang terbaik oleh Allah SWT. Akhirnya harapan peneliti mudah-mudahan apa yang terkandung di dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 15 Juli 2014

Penulis

Danang Ari Murti Wibowo

NIM. 09412144021

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL	i
MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
c. Penilaian Kinerja.....	13
d. Unsur-unsur Kinerja	19
2. Insentif.....	21

a. Pengertian Insentif	21
b. Jenis-jenis Insentif	22
c. Tujuan diadakannya Insentif.....	24
3. Stres Kerja	25
a. Pengertian Stres Kerja	25
b. Penyebab Stres Kerja	26
c. Dampak Stres Kerja	29
d. Strategi Penanganan Stres Kerja.....	31
B. Penelitian yang Relevan.....	35
C. Kerangka Berpikir	37
1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja	37
2. Pengaruh Insentif terhadap Stres Kerja	38
3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja ...	39
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Tempat dan Waktu Penelitian	41
B. Jenis Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
1. Variabel terikat (dependen)	43
2. Variabel bebas (independen)	44
3. Variabel <i>intervening</i>	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45

F. Instrumen Penelitian.....	46
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	46
2. Penetapan Skor	47
G. Uji Coba Instrumen	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas.....	49
H. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Linieritas	51
b. Uji Multikolinieritas.	52
c. Uji Heteroskedastisitas	52
2. Uji Hipotesis.....	53
a. Analisis Regresi Linier	53
b. Uji Efek Mediasi.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
1. Unit Theater dan Pentas Ramayana.....	58
2. Hotel Manohara	59
B. Analisis Deskriptif	60
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
1. Variabel Kinerja	63
2. Variabel Insentif	66
3. Variabel Stres Kerja	69
D. Uji Coba Instrumen	72
1. Uji Validitas	72

2. Uji Reliabilitas.....	76
E. Uji Asumsi Klasik.....	76
1. Uji Linieritas.....	76
2. Uji Multikolinieritas	77
3. Uji Heteroskedastisitas	78
F. Uji Hipotesis	79
1. Analisis Regresi Linier Sederhana	79
a. Pengujian Hipotesis Pertama	79
b. Pengujian Hipotesis Kedua.....	81
2. Uji Efek Mediasi	82
G. Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	85
2. Pengaruh Insentif Terhadap Stres Kerja.....	86
3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	87
H. Keterbatasan Penelitian.....	89
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Kinerja)	46
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Insentif).....	47
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Stres Kerja)	47
Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban.....	48
Tabel 5. Interpretasi Nilai r	51
Tabel 6. Karakteristik Responden	60
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja.....	63
Tabel 8. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja	65
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Insentif.....	66
Tabel 10. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Insentif	68
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja.....	69
Tabel 12. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Stres Kerja	71
Tabel 13. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja.....	72
Tabel 14. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Insentif.....	73
Tabel 15. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	75
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas.....	77
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 19. <i>Coefficients Table</i> Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	79
Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Insentif Terhadap Kinerja	79
Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Insentif Terhadap Stres Kerja	81
Tabel 22. Hasil Analisis Regresi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Pemikiran	40
Gambar 2. <i>Path Analysis</i> Variabel Intensif dan Kinerja dimediasi Stres Kerja....	57
Gambar 3. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	64
Gambar 4. Diagram Batang Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja.....	65
Gambar 5. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Insentif.....	67
Gambar 6. Diagram Batang Kecenderungan Frekuensi Variabel Insentif.....	68
Gambar 7. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	70
Gambar 8. Diagram Batang Kecenderungan Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	71
Gambar 9. Analisis Insentif Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan Kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan Kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan Kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan pemberian kompensasi

yang layak, atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian kompensasi dan motivasi serta lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan. Disamping itu pihak perusahaan mempunyai kewajiban untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian Insentif dan pengurangan Stres Kerja. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul mengenai tekanan kerja saat tugas dibebankan kepada mereka, mengerti dan memahami akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa

memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Insentif menurut Pangabean (2002: 93), adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan Kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas Kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Nawawi, 2001).

Tidak hanya faktor pemberian Insentif saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan Kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor Stres Kerja. Stres Kerja yang terjadi pada karyawan

sebenarnya merupakan keadaan yang wajar yang terbentuk pada diri manusia sebagai respon terhadap suatu hasrat atau kehendak. Akan tetapi apabila hal ini dibiarkan berkelanjutan dan mengarah pada tingkat tekanan kerja yang tinggi maka nantinya akan berpengaruh negatif pada karyawan. Sebagaimana dinyatakan oleh Gitosudarmo dan Sudita (1997: 57), bahwa Stres Kerja mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif tekanan kerja pada tingkat rendah sampai moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan Kinerja karyawan. Karyawan yang menerima Insentif yang tinggi mungkin akan bekerja lebih giat guna mendatangkan keseimbangan antara Insentif dengan prestasi merasakan kepuasan kerja. Misalkan manajer operasional yang dapat memenuhi standar maka akan memperoleh bonus, hal ini akan mengurangi Stres Kerja karena mereka bekerja dengan rasa suka cita.

Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab meningkatnya Stres Kerja pada karyawan yaitu kelebihan beban kerja, pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga. Tak luput mengenai Stres Kerja dapat disebabkan oleh standar yang tidak cocok atau sesuai dengan para karyawan sehingga karyawan merasa standar tersebut merasa terlalu ketat dan menjadi beban tersendiri bagi karyawan, dengan demikian pemberian Insentif ini dianggap penting karena diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja karyawannya itu sendiri sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Ketika Stres Kerja meningkat sampai pada tingkat yang tinggi, maka prestasi menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena orang akan lebih

banyak menggunakan tenaganya untuk melawan *stress* (Stres Kerja) daripada untuk melakukan tugasnya. Tekanan kerja setiap karyawan di suatu perusahaan berbeda-beda, termasuk karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Candi Prambanan dan Ratu Boko. Setiap karyawan mempunyai tujuan masing-masing, ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini merupakan tugas manajemen untuk menciptakan suatu kondisi dimana semua tujuan karyawannya dibuat menjadi selaras. Bila tercipta keselarasan tujuan maka konflik yang terjadi antar karyawan dapat berkurang sehingga dapat juga mengurangi Stres Kerja karyawan yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

PT Taman Wisata Candi Borobudur, Candi Prambanan dan Ratu Boko merupakan badan usaha yang bergerak pada bidang pariwisata. Pariwisata sendiri mempunyai potensi yang tinggi untuk mendatangkan devisa bagi negara. Salah satu kegiatan yang dimiliki oleh PT Taman Wisata Candi Borobudur, Candi Prambanan dan Ratu Boko adalah pentas seni pertunjukan Ramayana Ballet yang dikelola Unit Theater dan Pentas Ramayana yang beralamat di Jalan Yogya – Solo km 16. Disamping pentas Ramayana Ballet, PT Taman Wisata Candi Borobudur, Candi Prambanan dan Ratu Boko juga memiliki sebuah hotel yang terletak di kompleks Candi Borobudur bernama Hotel Manohara. Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara dikelola oleh PT Taman Wisata Candi Borobudur, Candi Prambanan dan Ratu Boko mempunyai karakteristik karyawan yang sama dengan jam kerja dan beban tugas yang sama. Karyawan di Unit Theater dan Ramayana pada siang hari cenderung terlihat santai, namun pada

acara teater dan pentas karyawan menjadi sangat sibuk bahkan ada yang pulang hingga tengah malam. Sementara itu karyawan di Hotel Manohara siang malam sering disibukkan dengan tamu hotel yang biasanya adalah orang penting, sehingga pelayanan yang diberikan haruslah berbeda dengan tamu hotel lainnya.

Setiap karyawan mempunyai kapasitas yang berbeda dalam menjalankan tugasnya, apabila setiap karyawan disamaratakan dalam tugasnya, tentunya ini akan menjadi tekanan tersendiri bagi dirinya. Jika kondisi ini terus berulang, karyawan akan mengalami Stres Kerja yang dapat berpengaruh pada Kinerja mereka karena karyawan akan lebih menghabiskan tenaganya untuk mengatasi stres ketimbang menyelesaikan tugasnya. Namun, di perusahaan ini karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya di atas standar atau tugas yang diberikan oleh atasan akan mendapat tambahan gaji yang disebut dengan Insentif.

Insentif dirasa penting oleh karyawan di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara mengingat jam kerja mereka yang kurang tentu dan kadang banyak karyawan yang pulang hingga larut. Kelebihan jam kerja ini dicatat oleh tiap-tiap kepala bagian perusahaan, sehingga gaji yang diterima tiap karyawan nantinya akan berbeda-beda tergantung jam kerja mereka dan hasil kerja mereka. Insentif yang diberikan tidak berdasar dengan Kinerja karyawan akan menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan itu sendiri. Kecemburuan ini akan memicu terjadinya konflik diantara karyawan, sehingga Insentif harus diberikan dengan menyesuaikan Kinerja para karyawannya.

Bagi perusahaan, penelitian Kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan

pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau Insentif yang merupakan salah satu masalah penting dalam mengurangi Stres Kerja karyawan, karena untuk meningkatkan Kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan Insentif untuk mendukung motivasi para karyawan guna menyelesaikan tugas-tugasnya yang berat. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau Kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Atas dasar masalah tersebut penulis telah mengadakan suatu penelitian dengan judul: “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survei di Unit Theater dan Pentas Ramayan serta Hotel Manohara)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak semua karyawan memiliki tujuan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Akibatnya akan terjadi ketidakselarasan tujuan antara karyawan dengan instansi yang membuat motivasi kerja karyawan menurun dan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2. Pemberian Insentif yang tidak sesuai dapat memicu konflik antara karyawan dengan perusahaan maupun antar karyawan yang berdampak pada Kinerja karyawan itu sendiri.
3. Banyaknya tugas yang dibebankan oleh pihak manajemen akan menambah tekanan kerja pada karyawan.
4. Pada kondisi stres, karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka perlu diadakan pembatasan masalah. Penulis membatasi bagaimana Insentif mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja karyawan di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara?
2. Bagaimanakah pengaruh Insentif terhadap Stres Kerja pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara?

3. Bagaimanakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel *intervening* pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yakni untuk memberikan bukti empiris bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Insentif dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara. Adapun tujuan diadakan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh langsung Insentif terhadap Kinerja karyawan pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara.
2. Mengetahui pengaruh langsung Insentif terhadap Stres Kerja pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara.
3. Mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel *intervening* pada Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan pertimbangan bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel *intervening*. Selain itu juga untuk meningkatkan Kinerja karyawan yang ada pada instansi

itu. Perbaikan yang dapat dilakukan meliputi pengelolaan Insentif dan peningkatan pengelolaan Stres Kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi instansi

Sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan instansi dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan melalui pemberian Insentif dan pengelolaan Stres Kerja.

b. Bagi peneliti

Dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi. Selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian ini.

c. Bagi pembaca

Memberikan informasi yang ilmiah terutama bagi mahasiswa sebagai literatur dan referensi untuk penulisan yang relevan. Bagi pembaca umum diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih tentang organisasi sektor pariwisata.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hani Handoko (1993) mengistilahkan Kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang sudah memenuhi persyaratan dari perusahaan. Persyaratan tersebut kemudian disebut dengan standar pekerjaan (*job standard*).

Konsep Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang persamaannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011: 196) Kinerja merupakan unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil-hasil dari fungsi kegiatan kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu Tika. 2010: 121).

Kinerja sering berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mencapai suatu hasil kerja yang merupakan suatu kondisi dimana diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja atau output dari seseorang dalam melaksanakan fungsi-fungsi dan tujuan organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Davis dan J.W Newstrom (1989: 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

a. Faktor kemampuan

1. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan
2. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian

b. Faktor motivasi

1. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan
2. Serikat kerja kebutuhan inidvidu fisiologi, sosial dan egoistic
3. Kondisi fisik : lingkungan kerja.

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan Kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan Kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

c. Penilaian Kinerja

a) **Pengertian penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan mengenai prestasi mereka dan penilaian Kinerja menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika Kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan Kinerja. Penilaian Kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2008: 290).

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2004: 231), penilaian Kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi Kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para

karyawan, penyedia mereka, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategis dari perusahaan. Namun, penilaian Kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2006: 223-226), penilaian Kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian Kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat dari dua kepentingan yaitu kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan penilaian tersebut dianggap sebagai umpan balik untuk mengetahui berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi dan bermanfaat untuk merencanakan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian Kinerja para karyawan memiliki arti dan peranan dalam proses pengambilan keputusan mengenai berbagai hal, seperti kebutuhan rekrutmen, seleksi, program pendidikan dan pelatihan hingga promosi. Sondang P. Siagian (2006: 223-226) menyebutkan ada beberapa faktor dalam melakukan penilaian Kinerja, yaitu:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.

- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu :
 - (a). Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - (b). Dalam hal penilaian tersebut bersifat negative, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - (c). Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kekaryawanan setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan karyawan.
- 5) Hasil penilaian Kinerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian atas permintaan sendiri.

b) Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan (Schuler&Jackson ,1996 : 48), yaitu:

- 1) Menyejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.
- 2) Mengukur kontribusi masing-masing kerja dan masing-masing karyawan.
- 3) Evaluasi Kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempertinggi dan mempermudah strategi.
- 4) Penilaian Kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187), secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluasi dan pengembangan. Tujuan yang bersifat evaluasi harus menyelesaikan: 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, 2) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemilihan karyawan, 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan untuk tujuan yang bersifat pengembangan penilaian harus menyelesaikan: 1) Prestasi riil yang dicapai individu, 2) Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat Kinerja, 3) Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

c) **Manfaat Penilaian Kinerja**

Sondang P. Siagian (2006: 227), mengemukakan pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian Kinerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, misalnya:

- a) Mendorong peningkatan Kinerja.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c) Untuk dasar pengambilan keputusan mutasi karyawan.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2004: 232), penilaian Kinerja memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a) Umpan balik Kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki Kinerja.
- b) Penilaian Kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- c) Promosi, transfer dan penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada Kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.
- d) Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- e) Umpan balik Kinerja membantu proses pengembalian keputusan tentang karier spesifik karyawan.

- f) Baik buruknya Kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- g) Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisi pekerjaan rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.
- h) Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- i) Penilaian Kinerja yang akurat secara actual menghitung kaitannya dengan Kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- j) Kadang-kadang Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

Dengan demikian penilaian Kinerja bermanfaat untuk berbagai kepentingan organisasi maupun karyawan. Dengan adanya penilaian Kinerja dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan mengenai karyawan. Untuk karyawan, penilaian Kinerja dapat memberikan informasi tentang Kinerja para karyawan selama beberapa periode, hal ini bermanfaat agar para karyawan mempunyai kemauan yang keras guna meningkatkan Kinerjanya.

d. Unsur-unsur Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 8) dimensi Kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan Kinerja. Secara umum dimensi Kinerja dapat di kelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

a) Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran yang dapat diukur kuantitas dan kualitasnya biasanya berbentuk barang atau jasa. Contohnya dalam kuantitas banyaknya tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan, dalam kualitas seberapa tepat dan cepat tugas tersebut diselesaikan.

b) Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah perilaku seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya, seperti kerja keras, ramah terhadap pelanggan.

c) Sifat pribadi

Sifat pribadi merupakan sifat yang diperlukan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya seorang pemandu wisata harus mempunyai sifat yang ramah terhadap wisatawannya.

Menurut Pabundu Tika (2010: 121) unsur-unsur yang terdapat dalam Kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/karyawan, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian Kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan.
- 2) Keluaran Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Unsur-unsur Kinerja merupakan indikator yang menunjukkan Kinerja karyawan. Secara umum unsur-unsur Kinerja dapat dilihat melalui hasil kerjanya. Namun, banyak hal lain di luar hasil kerja yang dapat digunakan sebagai unsur Kinerja yaitu perilaku kerja, yang meliputi antara lain: kedisiplinan karyawan, kejujuran dalam mengelola tugasnya, keramahan terhadap pelanggan maupun rekan kerja, serta kerja keras. Dengan demikian tak hanya hasil kerja yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja seseorang, adanya unsur lain yang mendukung penilaian Kinerja diharapkan mampu memberikan penilaian secara maksimal.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Dessler (2008: 440) mengemukakan Insentif populer dengan sebutan Insentif finansial (*financial incentives*). Insentif finansial merupakan hadiah atau bonus finansial yang diberikan kepada karyawan atas kelebihan produktivitas mereka diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Noe et al (2004: 374) Insentif merupakan upah yang diberikan kepada karyawan berdasar Kinerja individu, keuntungan, atau tindakan lain dari kesuksesan perusahaan. Berbeda dengan keputusan tentang struktur gaji, organisasi memiliki diskresi yang luas dalam menetapkan Kinerja yang berhubungan dengan gaji, yang disebut upah Insentif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 89) Insentif diistilahkan dengan Insentif kerja yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk finansial kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan Kinerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, atau dengan kata lain Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai pengakuan terhadap Kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. G. R Terry (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011: 234) mengemukakan “*Lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action*”. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Menurut Kadarisman (2012: 182) Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan Kinerja dan *gain sharing* yang dengan Kinerja dimaksudkan sebagai pembagian

keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Peranan Insentif dalam organisasi bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian Insentif diharapkan mampu untuk membuat karyawan tetap bertahan pada sebuah organisasi. Insentif itu sendiri adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja karyawan, sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan tersebut agar bekerja lebih giat.

b. Jenis-jenis Insentif

Menurut Sondang P. Siagian (2006: 268) Insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain:

1. Rencana Insentif individu

Yang termasuk dalam kelompok Insentif individu adalah:

1) *Piecework*

Piecework adalah teknik yang digunakan untuk mendorong Kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2) Bonus

Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3) Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4) Kurva “kematangan”

Kurva “kematangan” diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

5) Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

2. Rencana Insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut M. Manulang (1996: 4) pada dasarnya bentuk Insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

a) Insentif finansial

Yang termasuk dalam Insentif finansial adalah:

- 1) Bonus, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada karyawan yang berhak menerimanya
- 2) Komisi, adalah jenis Insentif yang diberikan kepada karyawan berprestasi

b) Insentif non-finansial

Insentif non-finansial terdiri dari:

- 1) Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis
- 2) Pemberian promosi jabatan
- 3) Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal
- 4) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- 5) Pemberian penghargaan.
- 6) Pemberian jaminan sosial.

c. Tujuan diadakannya Insentif

Menurut Kadarisman (2012: 207) pada dasarnya tujuan pokok dari semua program Insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program Insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya.

Menurut Noe et al (2004: 375) ada beberapa prinsip perlunya diadakan upah Insentif secara efektif, antara lain:

- 1) Agar ukuran Kinerja dapat dikaitkan dengan program organisasi

- 2) Karyawan dapat percaya bahwa mereka dapat memenuhi standar Kinerja
- 3) Organisasi harus memberikan karyawan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan
- 4) Nilai lebih yang dikerjakan karyawan dapat lebih dihargai
- 5) Karyawan dapat mempercayai bahwa sistem pembayarannya adil
- 6) Rencana yang dibuat harus mempertimbangkan bahwa karyawan dapat mengabaikan tujuan yang tidak dihargai.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 157) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam menjalankan tugas (Sondang P. Siagian, 2006: 300). Menurut Snell dan Bohlander (2007: 514) Stres Kerja merupakan kebutuhan setiap individu untuk mengatasi perilaku mereka dalam pekerjaan. Stres Kerja disebabkan oleh dua sumber dasar yaitu aktivitas fisik dan aktivitas mental atau emosional. Gibson (1987:203) mengemukakan bahwa Stres Kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu:

a. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*.

Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (*respond*)

Stres sebagai tanggapan (*respond*) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan Stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan seorang karyawan yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan penyesuaian dirinya; hal ini akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan. Namun Stres Kerja dapat menjadi kekuatan tersendiri bagi karyawan tertentu yang akan memaksa karyawan untuk memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya.

b. Penyebab Stres Kerja

Menurut Hani Handoko (2000: 200-201) kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan Stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres

karena kombinasi berbagai *stressors*. Ada dua kategori penyebab Stres Kerja yaitu:

a. *On-the-job*

Dalam kategori *on-the-job*, Stres Kerja dapat disebabkan oleh antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan kerja atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisor yang tidak jelas
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

b. *Off-the-job*

Pada kategori *off-the-job*, Stres Kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah keluarga
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal

6) Masalah pribadi lainnya.

Menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, antara lain:

- 1) Stresor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- 2) Stresor individu berupa konflik peranan, ketaksamaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- 3) Stresor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- 4) Stresor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Gibson (1987: 208) juga mengemukakan penyebab stres bukan hanya dalam pekerjaan saja namun juga dapat dari faktor non pekerjaan berupa masalah orang tua dan anak, masalah ekonomi, kurangnya mobilitas, relawan, dan kualitas hidup. Dalam beberapa kondisi, Stres Kerja bisa saja datang lebih banyak dari luar pekerjaan misalnya; karyawan yang khawatir dengan kondisi finansialnya, karyawan yang sedang sakit namun dipaksa untuk kerja berat, konflik di lingkungan tempat tinggal, dan kualitas hidup yang tidak layak. Dengan demikian, bukan hanya faktor pekerjaan saja yang dapat memicu terjadinya Stres Kerja. Kondisi-kondisi yang tidak diinginkan sering kali dapat menjadi pemicunya dan kondisi seperti ini yang harus

diperhitungkan oleh perusahaan guna mengetahui penyebab Stres Kerja pada karyawan sehingga manajer sumber daya manusia dapat menyusun strategi guna menangani Stres Kerja pada karyawannya.

c. Dampak Stres Kerja

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan *stressor*. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga juga *stressor* yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox (2005: 92) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Kategori yang disusun Cox meliputi :

- 1) Dampak Subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
- 2) Dampak Perilaku (*Behavioral Effects*): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.

- 4) Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- 5) Dampak Organisasi: Presensi, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Pengaruh Stres Kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memicu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap Stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang Stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan *stress (flight)* atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain (Margiati, 1999:78-79):

- a) bekerja melewati batas kemampuan,
- b) sering terlambat masuk kerja,
- c) ketidakhadiran pekerjaan,
- d) kesulitan membuat keputusan,
- e) kesalahan yang sembrono,

- f) kelalaian menyelesaikan pekerjaan,
- g) lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri,
- h) kesulitan berhubungan dengan orang lain,
- i) kerisauan tentang kesalahan yang dibuat,
- j) menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

d. Strategi Penanganan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2002: 158-159) mengemukakan penangan Stres Kerja dengan pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya Stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiniu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi Stres, yaitu:

1. Pola sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya Stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

3. Pola patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Suprihanto et al (2003:63-64) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres

ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya Kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan Stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh karyawan. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu:

1) Pendekatan Individual.

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai. Sebagai strategi terakhir untuk mengurangi Stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2) Pendekatan Organisasional.

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen,

sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Strategi manajemen Stres Kerja dalam pekerjaan dapat mengantisipasi timbulnya Stres Kerja tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen Stres Kerja dapat melakukan lebih dari sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap Stres Kerja di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari Stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara yang lebih spesifik untuk mengatasi *stressor* tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangan. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stres dalam

hubungannya di tempat kerja. Dalam hubungannya dengan tempat kerja, stres dapat timbul pada beberapa tingkat, berjarak dari ketidakmampuan bekerja dengan baik dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan atau bawahan. Atau bahkan dari sebab tidak adanya ketrampilan (khususnya ketrampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT MLC Life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta Bagian 1 “*Financial Consultant*”) yang dilakukan Nur Asiyah tahun 2004. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui variabel bebas Insentif material memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Berarti jika Insentif material tinggi maka Kinerja karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya jika Insentif material rendah maka Kinerja karyawan juga akan rendah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Asiyah adalah menggunakan variabel Insentif sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nur Asiyah adalah terdapat pada variabel intervening yang digunakan. Perbedaan yang lainnya adalah tempat penelitian yang digunakan. Peneliti melakukan penelitian di Unit Theater dan Pentas Ramayana dan Hotel

Manohara, sedangkan Nur Asiyah melakukan penelitian di PT MLC Life Indonesia Jakarta.

2. Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000) yang dilakukan Ratna Restu Noviandari tahun 2007. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui variabel bebas Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel tetap Kinerja karyawan. Berarti jika Stres Kerja rendah maka Kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika Stres Kerja tinggi maka Kinerja karyawan akan rendah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ratna Restu Noviandari adalah menggunakan variabel Stres Kerja dan variabel Kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ratna Restu Noviandri terdapat pada penggunaan variabel Stres Kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan yang lainnya adalah tempat penelitian. Peneliti melakukan penelitian di Unit Theater dan Pentas Ramayana dan Hotel Manohara, sedangkan Ratna Restu Noviandri melakukan penelitian di PT Pos Indonesia.
3. Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin’ Donuts Cabang Arteri Jakarta” yang dilakukan oleh Koko Sujatmoko tahun 2007. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data

dapat diketahui variabel bebas Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tetap prestasi kerja karyawan. Berarti jika Insentif rendah maka prestasi kerja karyawan juga akan rendah. Sebaliknya jika Insentif tinggi maka prestasi kerja karyawan juga akan tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Koko Sujatmoko adalah menggunakan variabel Insentif sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel tetap yang memiliki arti yang sama dengan Kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Koko Sujatmoko terdapat pada variabel intervening yang digunakan. Perbedaan yang lainnya terdapat pada tempat penelitian yang digunakan. Peneliti melakukan penelitian di Unit Theater dan Pentas Ramayana dan Hotel Manohara, sedangkan Koko Sujatmoko melakukan penelitian di Dunkin' Donuts cabang Arteri Jakarta.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Sebuah organisasi membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktivitasnya. Setiap karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi mempunyai hasil atau output yang berbeda-beda karena beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Insentif yang disesuaikan dengan hasil kerja para karyawannya. Semakin tinggi hasil kerja atau Kinerja seorang karyawan maka Insentif yang didapatkan akan semakin tinggi. Tentunya Insentif tersebut akan lebih merangsang karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih keras. Bagi karyawan Insentif akan memicu semangat karyawan

guna memberikan hasil atau output semaksimal mungkin agar Insentif yang mereka dapat maksimal. Bagi organisasi Insentif berguna untuk menjaga karyawan yang berkualitas betah untuk bekerja di organisasinya tersebut. Apabila Insentif diberikan asal-asalan dan tidak berdasarkan Kinerja seorang karyawan, hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Kondisi seperti itu akan mendatangkan konflik internal di sebuah organisasi.

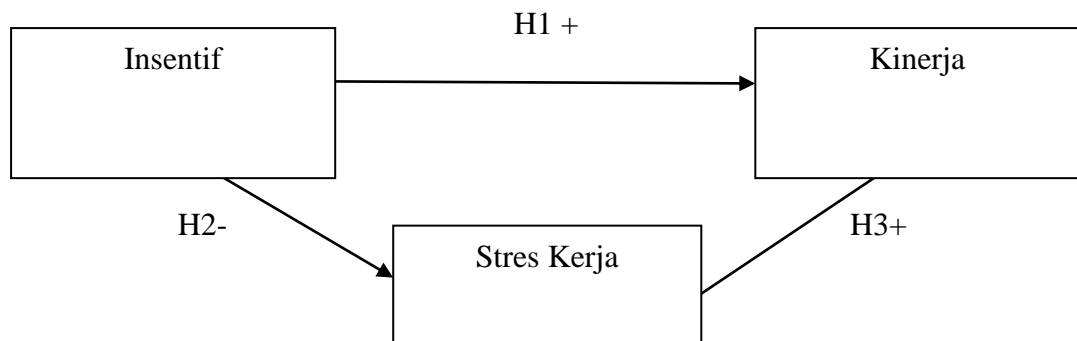
2. Pengaruh Insentif terhadap Stres Kerja

Pada umumnya Stres Kerja timbul karena kondisi yang terjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kebanyakan karyawan yang mengalami Stres Kerja akan lebih banyak menggunakan tenaga dan pikirannya untuk melawan Stres daripada untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga Kinerja karyawanlah yang menjadi korban. Penyebab Stres Kerja itu sendiri juga bermacam-macam dari dalam maupun luar pekerjaannya. Namun Stres Kerja pada karyawan dapat ditekan dengan adanya Insentif. Pemberian Insentif yang sesuai akan memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat lebih fokus untuk memaksa dirinya bekerja guna mencapai hasil yang maksimal. Saat karyawan tersebut fokus dia akan melupakan Stresnya karena dia memfokuskan diri pada pekerjaan agar Insentif yang ia dapat maksimal. Makin tinggi Insentif yang akan diberikan makin tinggi juga semangat karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Tingginya semangat untuk mendapatkan Insentif diharapkan dapat memunculkan sisi positif dari Stres yaitu menimbulkan motivasi diri dan merangsang kerja keras karyawan agar dapat melupakan Stres yang sedang

dihadapinya. Dengan demikian dampak negatif Stres dapat ditekan melalui pemberian Insentif.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja

Peranan Insentif dalam Kinerja begitu penting, karena dengan adanya Insentif dapat memicu karyawan agar bekerja lebih giat guna mencapai hasil seoptimal mungkin sehingga dapat mendatangkan Insentif semaksimal mungkin bagi dirinya. Namun kondisi Stres Kerja dapat menghambat Kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi; hal ini harus menjadi perhatian setiap manajer personalia. Insentif memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja, sebaliknya Stres Kerja memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja. Pengaruh Stres Kerja dapat ditekan dengan adanya Insentif, yaitu memacu/mendorong karyawan agar memaksimalkan usahanya mengingat Insentif diberikan berdasar hasil suatu pekerjaan. Dalam kondisi seperti ini, Insentif akan menekan Stres Kerja sehingga pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja juga akan berkurang dengan adanya Insentif tersebut. Dengan begitu diharapkan Kinerja dapat meningkat dengan adanya Insentif melalui pengurangan tingkat Stres.



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

D. Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1. Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hipotesis 2. Insentif mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja

Hipotesis 3. Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Theater dan Pentas Ramayana yang beralamatkan di Jalan Jogja-Solo km 16 Sleman, Yogyakarta serta Hotel Manohara yang beralamat di Kompleks Candi Borobudur. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama bulan Mei 2013.

B. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian Survei. Survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono: 2010: 11).

Berdasarkan tingkat penjelasan kedudukan variabel, penelitian ini bersifat asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2008:5) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka (kuantitatif) dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik. Menurut

Sugiyono (2010: 6) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 115). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap Unit Theater dan Pentas Ramayana yang berjumlah 55 karyawan serta Hotel Manohara yang berjumlah 63 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) keseluruhan dari populasi. Dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari :

- a. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.

- b. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar maka hasilnya akan lebih baik.
- c. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana (Suharsimi Arikunto. 2006: 134).

Berdasarkan pertimbangan di atas mengingat jumlah populasi kedua perusahaan kurang dari 100 yaitu sejumlah 118 karyawan di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka variabel penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu

1. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja atau output dari seseorang dalam melaksanakan fungsi-fungsi dan tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja antara lain:

a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran yang dapat diukur kuantitas dan kualitasnya biasanya berbentuk barang atau jasa.

b. Perilaku kerja

Perilaku seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya.

c. Sifat pribadi

Sifat pribadi merupakan sifat yang diperlukan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Insentif. Insentif adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja karyawan, sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan tersebut agar bekerja lebih giat. Indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Insentif finansial

Insentif material antara lain:

- 1) bonus
- 2) komisi
- 3) *profit sharing*
- 4) kompensasi yang ditangguhkan

b. Insentif non finansial

Insentif non material merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya atau berdasarkan pada Kinerjanya

3. Variabel *intervening*

Variabel *intervening* secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan seorang karyawan yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan penyesuaian dirinya. Hal ini akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur Stres Kerja adalah sebagai berikut:

- a. *On-the-job stressor* (Stres Kerja yang datang dari pekerjaan)
- b. *Off-the-job stressor* (Stres Kerja yang datang dari luar pekerjaan)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010: 199). Daftar pertanyaan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan dan pertanyaan-pertanyaannya terkait dengan Insentif, Stres Kerja serta Kinerja. Kuesioner tersebut dibagi atas tiga bagian. Bagian pertama berisi 20 pertanyaan

terkait dengan Insentif. Bagian kedua berisi 17 pertanyaan terkait dengan Stres Kerja. Bagian ketiga berisi 20 pertanyaan terkait dengan Kinerja.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2010: 146) adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang mengukur Insentif, Stres Kerja dan Kinerja pada Unit Theater dan Pentas Ramayana dan Hotel Manohara. Instrumen Kinerja diadaptasi dari Wirawan (2009: 8), instrument Insentif dimodifikasi dari M. Manulang (1996: 4), dan instrument Stres Kerja diadopsi dari Hani Handoko (2000: 200-201).

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Adapun kisi-kisi instrument penelitiannya adalah sebagai berikut.:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Kinerja)

Variabel	Indikator	Nomor Item
Kinerja	d. Hasil Kerja	2, 3, 4*, 5, 6*, 8, 10, 11, 13, 14
	e. Perilaku Kerja	1, 7, 9*, 12*, 18
	f. Sifat Pribadi	15, 16, 17*, 19, 20

*Pernyataan Negatif

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Insentif)

Variabel	Indikator	Nomor Item
Insentif	c. Insentif finansial	2*, 3, 9, 10, 11, 12, 13, 14*, 16, 17
	d. Insentif non finansial	1, 4*, 5, 6, 7,8, 15,

*Pernyataan Negatif

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Stres Kerja)

Variabel	Indikator	Nomor Item
Stres Kerja	a. On-the-job Stresor (Stres Kerja yang datang dari pekerjaan)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 20
	b. Off-the-job Stresor (Stres yang datang dari luar pekerjaan)	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

2. Penetapan Skor

Penetapan skor diberikan kepada butir-butir pernyataan penelitian di dalam angket. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala Likert atau skala ordinal berdimensi empat yang tertera di bawah ini:

Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

G. Uji Coba Instrumen

Kuesioner penelitian harus diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Hal ini perlu dilakukan karena benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji coba instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan pada 30 karyawan di Kantor Taman Wisata Candi Ratu Boko di Kabupaten Sleman.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel” (Bhuono Agung Nugroho, 2005: 67). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Correlation Product Moment*. Rumus uji validitas sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan.

r_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y.

X : Skor yang ada butir item.

Y : Total skor.

N : Jumlah subjek.

$\sum X$: Jumlah nilai X.

$\sum Y$: Jumlah nilai Y.

$\sum XY$: jumlah perkalian dari X dan Y.

$\sum X^2$: jumlah X^2 .

$\sum Y^2$: jumlah Y^2 (Sugiyono. 2012: 356).

Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r_{tabel} (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 68). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan N=30 dan taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005: 72) realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada orang yang berbeda dan waktu yang berbeda pula. Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Keterangan

k : Mean kuadrat antara subjek.

$\sum S_i^2$: Mean kuadrat kesalahan.

S_t^2 : Varian total (Sugiyono, 2012: 365).

Rumus untuk varians total dan varians item.

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan.

JK_i : Jumlah kuadrat seluruh skor item.

JK_s : Jumlah kuadrat subjek (Sugiyono, 2012: 365).

Hasil perhitungan r di atas kemudian diinterpretasikan dengan interpretasi nilai r sebagai berikut.

Tabel 5. Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012: 231)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 72). Uji reliabilitas diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 16.

H. Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen (Imam Ghozali. 2011: 166). Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F yang dihitung dengan menggunakan rumus.

$$F_{\text{reg}} = \frac{Rk_{\text{reg}}}{Rk_{\text{res}}}$$

Keterangan.

F_{reg} : Harga bilangan F untuk regresi.

Rk_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi.

Rk_{res} : Rerata kuadrat garis residu (Sutrisno Hadi, 2004: 13).

F_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%). Jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} maka hubungan kriterium dengan prediktor adalah hubungan linier.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/*independent* (Imam Ghozali, 2011 : 105). Dalam penelitian ini yaitu Insentif dan Stres Kerja. Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian (Bhuono Agung Nugroho, 2005: 58).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan

kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali. 2011: 139). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser digunakan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih kecil dari 0,05 maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali. 2011: 143).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier

Analisis ini digunakan menguji hipotesis satu dan dua, yaitu.

H_1 : Terdapat pengaruh positif Insentif terhadap Kinerja karyawan.

H_2 : Terdapat pengaruh negatif Insentif terhadap Stres Kerja.

Untuk menganalisis dua hipotesis di atas digunakan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Membuat garis regresi linier sederhana.

$$Y = a + b X$$

Keterangan.

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan).

b : Angka arah atau koefisien regresi.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Sugiyono, 2012: 261).

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan.

n : Jumlah subjek.

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara X dan Y.

$\sum X$: Jumlah skor X.

$\sum Y$: Jumlah skor Y (Sugiyono, 2008: 262).

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor X_1 dengan Y dan X_1 dengan X_2 .

$$r^2_{(x1y)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{\sum Y^2}$$

$$r^2_{(x1x2)} = \frac{a_2 \sum X_1 X_2}{\sum X^2}$$

Keterangan.

$r^2_{(x1y)}$: Koefisien determinasi antara X_1 dengan Y.

$r^2_{(x2y)}$: Koefisien determinasi antara X_2 dengan Y.

a_1 : Koefisien prediktor X_1 .

a_2 : Koefisien prediktor X_2 .

$\sum X_1 Y$: Jumlah produk X_1 dengan Y.

$\sum X_2 Y$: Jumlah produk X_2 dengan Y.

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriteria Y (Sutrisno Hadi, 2004: 22).

3) Menguji signifikansi dengan uji t.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan.

t : Nilai t_{hitung} .

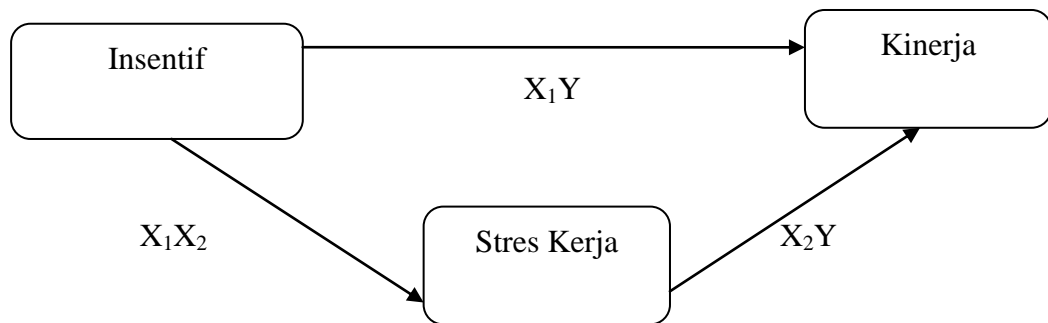
r : Koefisien korelasi.

n : Jumlah sampel (Sugiyono, 2008: 250).

Pengujian ini pada dasarnya untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%), Apabila t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Sebaliknya, apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Disamping itu, hipotesis 1 dan 2 pada penelitian ini juga didukung apabila nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* (sig. < α) berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tetapi apabila nilai signifikansi lebih besar dari *level of significant* (sig. > α) berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 54-55).

b. Uji Efek Mediasi

Mediasi atau *intervening* merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antarvariabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Imam Ghazali, 2005). Hubungan variabel Insentif dan Kinerja karyawan dimediasi tekanan kerja digambarkan dalam path analysis sebagai berikut:



Gambar 2. *Path Analysis* Variabel Intensif dan Kinerja dimediasi Stres Kerja

Untuk menganalisis dua hipotesis di atas digunakan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Menghitung *error*

$$Pe_x = \sqrt{1 - R^2}$$

Dimana :

Pe_x : besarnya nilai *error*

R^2 : nilai koefisien regresi

- 2) Menghitung koefisien determinasi

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dimana :

R_m^2 : nilai koefisien determinasi

P_e^2 : nilai *error* pada model

- 3) Menghitung besarnya nilai pengaruh tidak langsung

$$X_m = X_1 X_2 \times X_2 Y$$

Dimana :

X_m : pengaruh tidak langsung

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Unit Theater dan Pentas Ramayana

Unit Theater dan Pentas Ramayana adalah salah satu instansi yang dikelola langsung oleh PT Taman Wisata Candi Borobudur, Candi Prambanan dan Ratu Boko. Unit Theater dan Pentas Ramayana berada di kompleks Candi Prambanan yang beralamatkan di jalan Yogya – Solo km 16 Kalasan. Instansi ini memiliki kepengurusan yang berbeda dengan pengelola Taman Wisata Candi Prambanan walaupun terletak pada satu kompleks yang sama.

Panggung Ramayana Candi Prambanan atau yang dikenal sebagai Ramayana Ballet ini diresmikan oleh Presiden Pertama Republik Indonesia Ir Soekarno pada 25 Agustus 1961. Pada saat itu, pemerintah memang sedang menggalakkan proyek yang mampu menghasilkan devisa negara, salah satunya adalah proyek pariwisata. Keberadaan Ramayana Ballet bermula atas ide Djati Kusumo (saat itu menjabat sebagai Menteri Perhubungan Darat, Pos, Telekomunikasi dan Pariwisata) yang mengharapkan Ramayana Ballet dapat menarik para turis asing untuk datang ke Indonesia.

Ramayana Ballet diharapkan mampu membuka cakrawala baru dalam dunia kepariwisataan Indonesia, selain Bali yang pada saat itu memang sudah dianggap terlalu padat. Seiring dengan perjalanan zaman, pertunjukan Ramayana, yang pada awalnya masih menggunakan area persis di sisi candi, dikenal luas sebagai

bagian dari kehidupan wisata di Candi Prambanan khususnya pada malam hari. Kondisi demikian terus berlangsung, sampai kemudian ada pemindahan panggung sekitar tahun 1990. Semula panggung berada di dekat candi, kemudian digeser agak ke barat menyeberangi sungai melewati area candi prambanan. Di tempat baru tersebut dibangun dua panggung, satu panggung terbuka dan satu panggung tertutup.

2. Hotel Manohara

Hotel Manohara dibangun di dalam kompleks Taman Wisata Candi Borobudur, terletak di sebelah tenggara candi. Selain memberikan akses masuk gratis ke candi melalui pintu VIP yang bebas dari para pedagang souvenir, hotel ini juga memiliki paket Borobudur Sunrise dan Borobudur Sunset. Dengan sedikit biaya ekstra, tamu hotel akan berkesempatan menyaksikan kemegahan candi kala fajar dan senja. Tiap kamar di Hotel Manohara dilengkapi dengan AC, kamar mandi dengan *bath tub* lengkap dengan air panas dan air dingin, mini bar, telepon, TV, dan teras belakang menghadap ke taman yang indah. Hotel Manohara menyediakan buku panduan tentang Candi Borobudur lengkap dengan sejarahnya yang disediakan di masing-masing kamar sehingga tamu hotel bisa dengan leluasa membaca dan mempelajarinya. Koneksi internet tersedia di lobi, *coffee shop* dan juga restoran.

Hotel Manohara memberikan kesempatan bagi para pengunjungnya untuk menyelami budaya Jawa dan perjalanan ke upacara-upacara tradisional, candi serta toko-toko antik. Pesona matahari terbit dan matahari terbenam di lokasi

monumen arkeologi Borobudur merupakan pengalaman yang mengesankan bagi tamu hotel yang menginap di Hotel Manohara.

B. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing formasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia, dan pendidikan pada Unit Teater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara dalam bentuk tabel akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian yang disajikan dalam Tabel 6. Berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	98	83
	Perempuan	20	17
	Jumlah	118	100
2	Usia		
	20 – 29 Tahun	35	29
	30 – 39 Tahun	44	37
	40 – 49 Tahun	32	27
	≥ 50 Tahun	7	7
	Jumlah	118	100
3	Lama Kerja		
	1 – 5 Tahun	32	27
	6 – 10 Tahun	27	23
	11 – 15 Tahun	53	45
	≥ 16 Tahun	6	5
	Jumlah	118	100

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
4	Tingkat Pendidikan		
	Strata 2	5	4
	Strata 1	40	34
	Diploma 3	31	26
	SMA/Sederajat	39	33
	Lain-lain	3	3
	Jumlah	118	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari tabel 6 di atas diperoleh informasi sebagai berikut :

- a. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 98 responden dengan persentase 83%, sedangkan perempuan berjumlah 20 responden dengan persentase 17%.
- b. Usia rata-rata responden dalam penelitian ini adalah 35 tahun dengan persebaran usia antara 20 – 49 tahun sehingga bisa dikatakan di perusahaan ini banyak karyawan yang masih dalam usia produktif.
- c. Lama kerja responden yang paling dominan adalah 11-15 tahun (45%), sedangkan yang terendah adalah responden yang memiliki lama kerja 16 tahun ke atas berjumlah 6 (5%).
- d. Persebaran tingkat pendidikan yang dimiliki responden cukup merata antara lulusan SMA atau sederajat, Diploma 3, dan Strata 1. Hal ini dapat mendorong suasana kerja yang kondusif mengingat responden mempunyai kelompok yang besar pada jenjang pendidikan tersebut.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu Insentif, Stres Kerja, dan Kinerja. Deskripsi data yang akan disajikan meliputi *Mean* (M), *Median* (Me), *Modus* (Mo), dan Standar Deviasi (SDi). Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan histogram. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi yang diambil dari Sugiyono (2008: 35) adalah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Dalam menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

K = Jumlah kelas interval

n = Jumlah data observasi atau responden

\log = logaritma

$$K = 1 + 3,3 \log (118) = 8$$

b. Menentukan Rentang data

Yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1

c. Menghitung Panjang Kelas = Rentang kelas dibagi jumlah kelas

Untuk menghitung rata-rata dan standar deviasi ideal digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{\text{skor maksimum ideal} + \text{skor minimum ideal}}{2}$$

$$\text{Standar deviasi ideal (SDi)} = \frac{\text{skor maksimum ideal} - \text{skor minimum ideal}}{6}$$

Dari hasil penilaian responden maka dapat dijelaskan besarnya jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja

Variabel Kinerja diukur dengan 15 pernyataan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum ideal} = 15 \times 1 = 15$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 15 \times 4 = 60$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = \frac{60+15}{2} = 37,5$$

$$\text{Nilai standar deviasi ideal} = \frac{60-15}{6} = 7,5$$

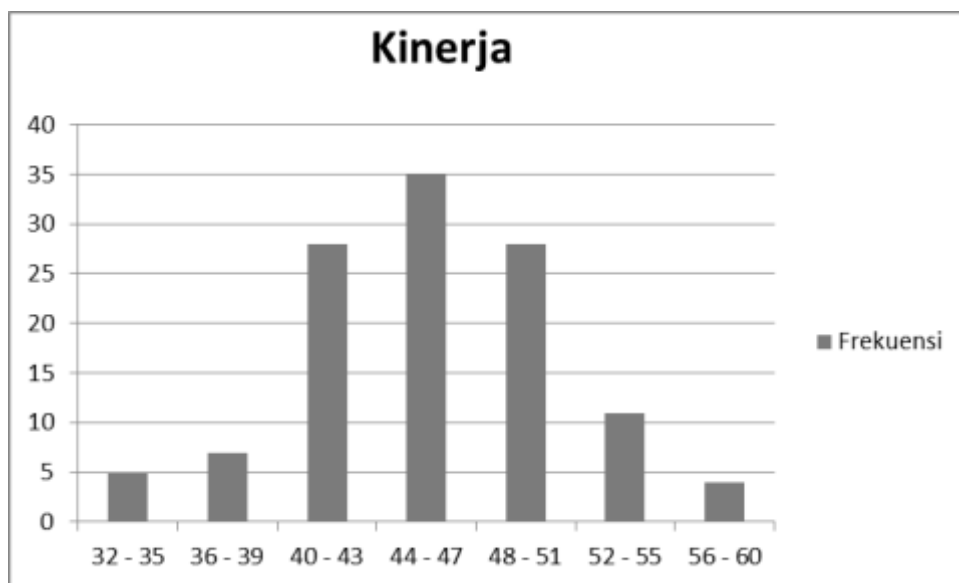
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
1	32 – 35	5	4,1
2	36 – 39	7	5
3	40 – 43	28	23,8
4	44 – 47	35	29,7
5	48 – 51	28	23,8
6	52 – 55	11	9,3
7	56 – 60	4	3,3

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan data Kinerja menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 60 dan skor total terendah adalah 32. Selain itu juga didapatkan nilai M sebesar 45,7, Me 45 dan Mo 45 serta SDi 5,2. Hal ini berarti skor maksimum yang terjadi pada Kinerja adalah 60 yang nilainya jauh diatas

dari nilai rata-rata ideal sehingga menunjukkan penilaian yang sangat baik, dan standar deviasi sebesar 5,2 berarti fluktuasi dari penilaian responden terhadap Kinerja adalah $\pm 5,2$ dari 118 observasi yang diamati. Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval 44 – 47 yaitu sebesar 29,7%. Tabel distribusi frekuensi skor variabel Kinerja di atas, dapat digambarkan dalam diagram batang berikut ini.



Gambar 3. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Kinerja dengan menggunakan nilai *Mean* ideal dan Standar Deviasi ideal. Nilai *Mean* ideal variabel Kinerja sebesar 38 dan Standar Deviasi 8.

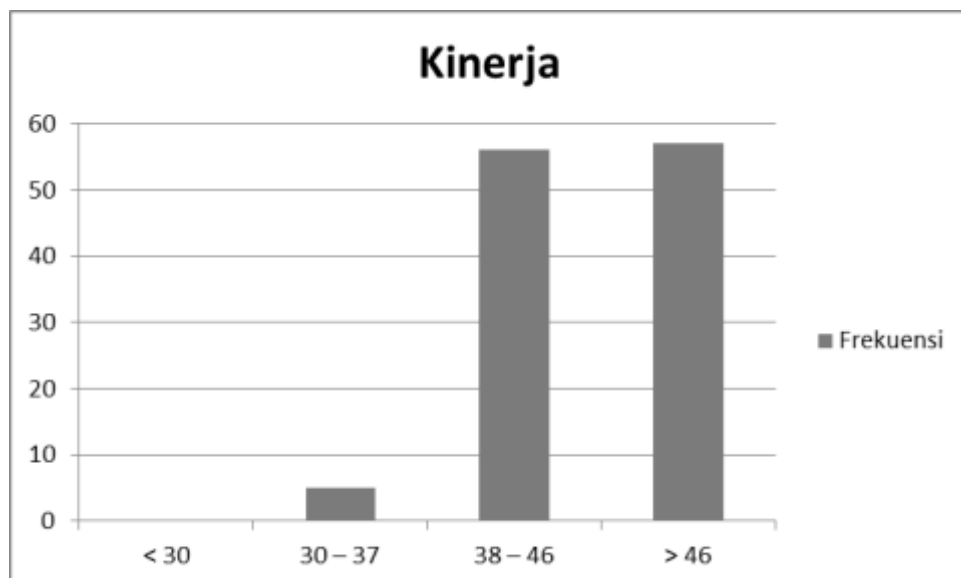
$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 38 + 8 = 46$$

$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 38 - 8 = 30$$

Tabel 8. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Keterangan
1	< 30	0	0	Sangat Rendah
2	30 – 37	5	4,2	Rendah
3	38 – 46	56	47,4	Tinggi
4	> 46	57	48,4	Sangat tinggi
		118	100%	

Tabel 8 menunjukkan distribusi frekuensi variabel Kinerja terhadap responden. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan variabel Kinerja terbagi ke tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Sebesar 48,4% responden berada dalam kategori tinggi dan 47,4% dalam kategori sedang. Sedangkan sisanya berjumlah 5 responden atau 4,2% responden berada dalam kategori rendah. Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan diagram batang seperti berikut.



Gambar 4. Diagram Batang Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja

2. Variabel Insentif

Variabel Insentif diukur dengan 14 pernyataan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum ideal} = 14 \times 1 = 14$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 14 \times 4 = 56$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = \frac{56+14}{2} = 35$$

$$\text{Nilai standar deviasi ideal} = \frac{56-14}{6} = 7$$

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Insentif

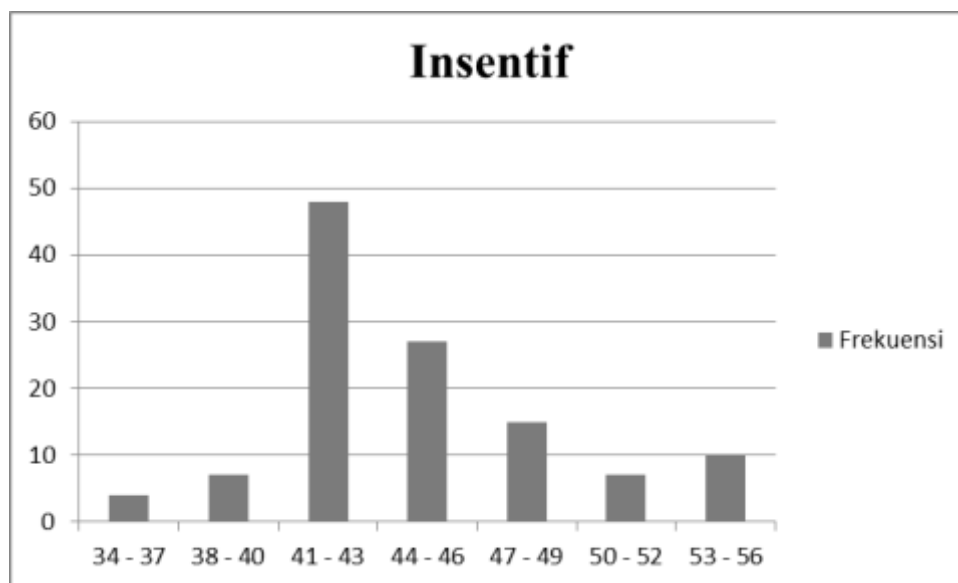
No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
1	34 – 37	4	3,3
2	38 – 40	7	5,9
3	41 – 43	48	40,6
4	44 – 46	27	22,9
5	47 – 49	15	12,6
6	50 – 52	7	2,5
7	53 – 56	10	7,6

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan data Insentif menunjukkan bahwa total skor tertinggi yang dicapai adalah 56 dan skor terendah adalah 34. Selain itu juga didapatkan M sebesar 44,8, Me dan 43,5 Mo 42 serta SDi 4,58. Hal ini berarti skor maksimum yang terjadi pada Insentif adalah 56 yang nilainya jauh diatas dari nilai rata-rata ideal, sehingga menunjukkan penilaian yang sangat baik, dan

standar deviasi sebesar 4,58 berarti fluktuasi dari penilaian responden terhadap Insentif adalah $\pm 4,58$ dari 118 observasi yang diamati.

Tabel 9 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 41 – 43 yaitu sebesar 40,6%. Tabel distribusi frekuensi skor variabel dapat digambarkan dalam diagram batang berikut ini :



Gambar 5. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Insentif

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Insentif dengan menggunakan nilai *Mean* ideal dan Standar Deviasi ideal. Nilai *Mean* ideal variabel Insentif sebesar 45 dan Standar Deviasi 5.

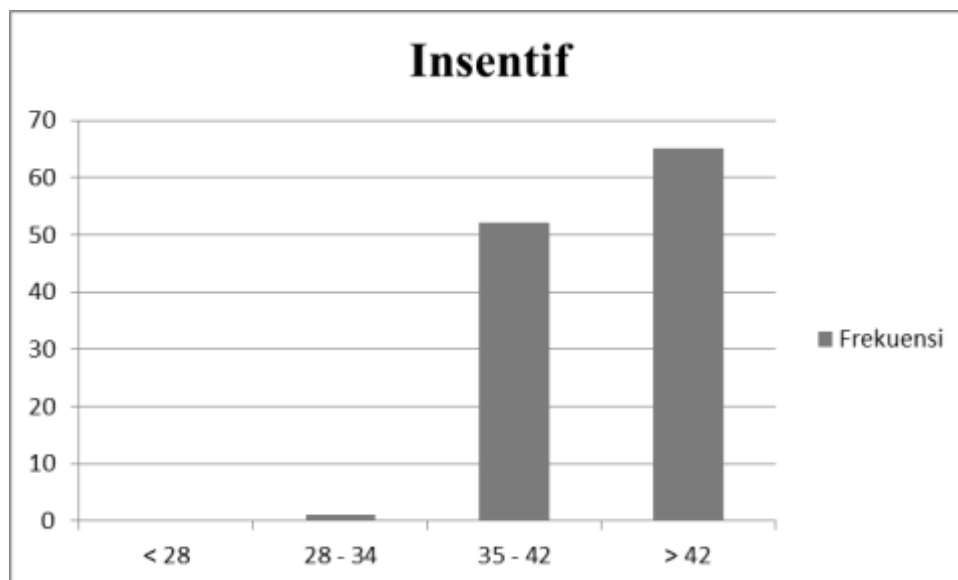
$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 35 + 7 = 42$$

$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 35 - 7 = 28$$

Tabel 10. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Insentif

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Keterangan
1	< 28	-	-	Sangat Rendah
2	28 – 34	1	1,7	Rendah
3	35 – 42	52	44	Tinggi
4	> 42	65	54,3	Sangat tinggi
		118	100	

Tabel 10 menunjukkan distribusi frekuensi variabel Insentif terhadap responden. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan variabel Insentif terbagi ke tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Sebesar 54,3% responden berada dalam kategori tinggi dan 44% dalam kategori sedang. Sedangkan sisanya berjumlah 1 responden atau 1,7% responden berada dalam kategori rendah. Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan Diagram Batang seperti berikut.



Gambar 6. Diagram Batang Kecenderungan Frekuensi Variabel Insentif

3. Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja diukur dengan 13 pernyataan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut :

$$\text{Skor minimum ideal} = 13 \times 1 = 13$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 13 \times 4 = 52$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = \frac{52+13}{2} = 32,5$$

$$\text{Nilai standar deviasi ideal} = \frac{52-13}{6} = 6,5$$

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja

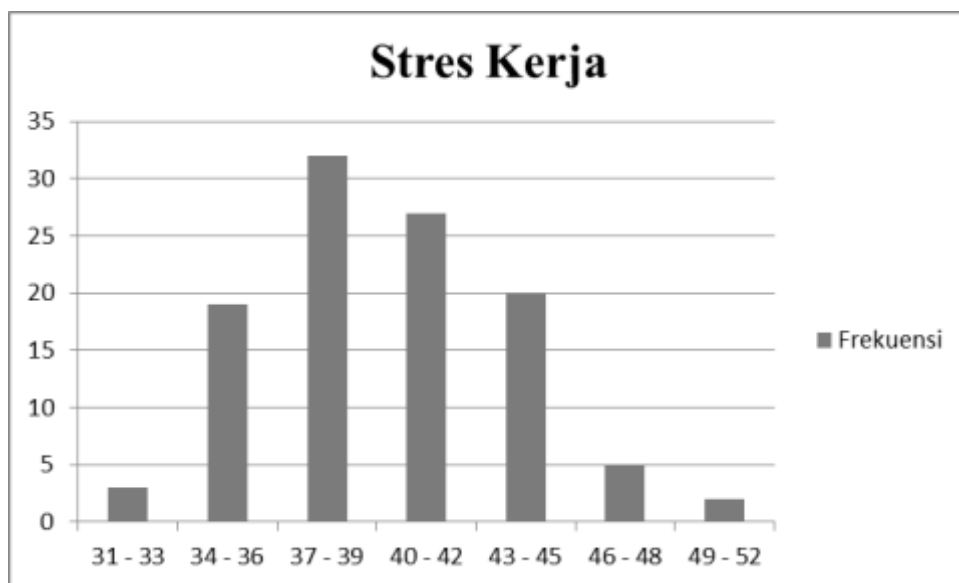
No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
1	31 – 33	3	2,4
2	34 – 36	19	16,1
3	37 – 39	32	35,6
4	40 – 42	27	22,9
5	43 – 45	20	16,9
6	46 – 48	5	4,2
7	49 – 52	2	1,6

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan data Stres Kerja menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 52 dan skor terendah adalah 31. Selain itu juga didapatkan M sebesar 39,6, Me 39 dan Mo 37 serta SDi 3,7. Hal ini berarti skor maksimum yang terjadi pada Stres Kerja adalah 56 yang nilainya jauh diatas dari nilai rata-rata ideal, sehingga menunjukkan penilaian yang sangat baik,

dan standar deviasi sebesar 3,7 berarti fluktuasi dari penilaian responden terhadap Stres Kerja adalah $\pm 3,7$ dari 118 observasi yang diamati

Tabel 11 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 37 – 39 yaitu sebesar 35,6%. Tabel distribusi frekuensi skor variabel Stres Kerja di atas dapat digambarkan dalam diagram batang berikut ini.



Gambar 7. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Stres Kerja dengan menggunakan nilai *Mean* ideal dan Standar Deviasi ideal. Nilai *Mean* ideal variabel Stres Kerja sebesar 33 dan Standar Deviasi 7.

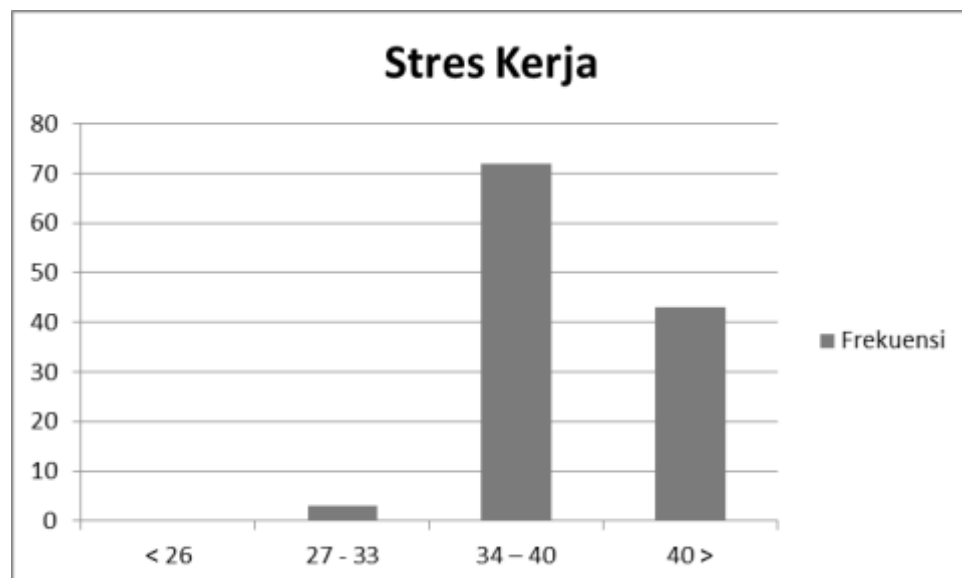
$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 33 + 7 = 40$$

$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 33 - 7 = 26$$

Tabel 12. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Stres Kerja

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Keterangan
1	< 26	-	-	Sangat Rendah
2	27 – 33	3	2,5	Rendah
3	34 – 40	72	61	Tinggi
4	40 >	43	36,5	Sangat tinggi
		118	100	

Tabel tersebut menunjukkan distribusi frekuensi variabel Stres Kerja terhadap responden. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan variabel Stres Kerja terbagi ke tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Sebesar 61% responden berada dalam kategori sedang dan 36,5% dalam kategori tinggi. Sedangkan sisanya 3 responden atau 2,5% responden berada dalam kategori rendah. Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan diagram batang seperti berikut.



Gambar 8. Diagram Batang Kecenderungan Frekuensi Variabel Stres Kerja

D. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada 30 karyawan perusahaan yang terdiri dari karyawan pada PT Taman Wisata Candi Ratu Boko. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing setiap variabel indikator dengan skor totalnya menggunakan rumus *correlation product moment* dan diolah dengan menggunakan software SPSS.

Angka korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai *r product moment*. Untuk jumlah responden sebanyak 30 orang dan dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh angka kritik sebesar 0,361. Bila angka korelasi berada diatas angka kritik tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika angka korelasi pernyataan berada dibawah 0,361, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil perhitungan uji validitas Kinerja disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja

No Butir Pernyataan	R _{hitung}	Keterangan
1	0.636	Valid
2	0.486	Valid
3	0.424	Valid
4	0.42	Valid
5	0.508	Valid
6	0.251	Tidak Valid
7	0.193	Tidak Valik
8	0.497	Valid

No Butir Pernyataan	R_{hitung}	Keterangan
9	0.465	Valid
10	0.302	Tidak Valid
11	0.324	Tidak Valid
12	0.181	Tidak Valid
13	0.422	Valid
14	0.528	Valid
15	0.58	Valid
16	0.551	Valid
17	0.466	Valid
18	0.361	Valid
19	0.506	Valid
20	0.538	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data primer

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 20 butir pernyataan untuk variabel Kinerja ternyata hanya 15 butir pernyataan yang valid dan 5 butir pernyataan (nomor butir 6, 7, 10, 11, 12) tidak valid atau gugur. Oleh karena itu, untuk pengambilan data penelitian, variabel Kinerja hanya menggunakan 15 butir pernyataan yang valid.

Tabel 14. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Insentif

No Butir Pernyataan	R_{hitung}	Keterangan
1	0.523	Valid
2	0.542	Valid
3	0.405	Valid
4	0.316	Tidak Valid
5	0.522	Valid

No Butir Pernyataan	R_{hitung}	Keterangan
6	0.494	Valid
7	0.446	Valid
8	0.649	Valid
9	0.426	Valid
10	0.447	Valid
11	0.634	Valid
12	0.606	Valid
13	0.473	Valid
14	0.346	Tidak Valid
15	0.515	Valid
16	0.512	Valid
17	0.345	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data primer

Dari tabel di atas diketahui bahwa 17 butir pernyataan untuk variabel Insentif ternyata hanya 14 butir pernyataan yang valid dan 3 butir pernyataan (nomor butir 4, 14, 17) tidak valid atau gugur. Oleh karena itu, untuk pengambilan data penelitian, variabel Insentif hanya menggunakan 14 butir pernyataan yang valid.

Hasil perhitungan uji validitas Stres Kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No Butir Pernyataan	R _{hitung}	Keterangan
1	0,622	Valid
2	0,701	Valid
3	0,509	Valid
4	0,471	Valid
5	0,316	Tidak Valid
6	0,398	Valid
7	0,578	Valid
8	0,557	Valid
9	0,427	Valid
10	0,499	Valid
11	0,323	Tidak Valid
12	0,327	Tidak Valid
13	0,293	Tidak Valid
14	0,403	Valid
15	0,555	Valid
16	0,212	Tidak Valid
17	0,361	Tidak Valid
18	0,403	Valid
19	0,241	Tidak Valid
20	0,237	Tidak Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari tabel di atas diketahui bahwa 20 butir pernyataan untuk variabel Stres Kerja ternyata hanya 13 butir pernyataan yang valid dan 7 butir pernyataan (nomor butir 5, 11, 12, 13, 16, 19, 20) tidak valid atau gugur. Oleh karena itu, untuk pengambilan data penelitian, variabel Stres Kerja hanya menggunakan 13 butir pernyataan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator mempunyai kekonsistenan yang tinggi dalam mengukur variabel laten. Pengujian reliabilitas model dihitung menggunakan rumus Kuder Richardson dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan total 57 pernyataan dari 3 variabel yang diajukan kepada responden diperoleh semua pernyataan reliabel. Rincian pernyataan yang diajukan tentang Kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,847. Pernyataan untuk variabel Insentif memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,859. Variabel Stres Kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,835. Nilai uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Insentif	0,859	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Linieritas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependennya adalah linier. Uji linieritas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linier antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Mengingat penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *Trimming Theory* (Teori *Trimming*).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji linieritas antara Insentif, Stres Kerja dan Kinerja sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Uji Linieritas

Keterangan	Nilai F	Nilai Signifikasi
Linieritas Insentif Terhadap Stres Kerja	41.582	0,000
Linieritas Insentif Terhadap Kinerja	41.582	0,000
Linieritas Stres Kerja Terhadap Kinerja	14.995	0,001

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi pada linieritas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Insentif, Stres Kerja, dan Kinerja terdapat hubungan yang linier.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/*independent*. Di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas

adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 dengan tingkat signifikansi 0,50, dan iktisar hasil multikolinieritas pada variabel bebar dapat ditunjukkan pada Tabel 18 berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Insentif	0,886	1,129	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,886	1,129	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Insentif dan Stres Kerja lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011: 139). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser digunakan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih kecil dari 0,05 maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan dari hasil analisis menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 19. *Coefficients Table* Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Variabel	Signifikasi
(Constant)	0,304
Insentif	0,057
Stres Kerja	0,658

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi kedua variabel lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

F. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis Pertama menyatakan bahwa “Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja”. Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan seri program Statistik (SPSS) *for windows* 16 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Insentif Terhadap Kinerja

Variabel	Koef. Regresi (B)	t hitung	Sig.t	Keterangan
Konstanta	19,697	4,864	0,000	
Insentif (X_1)	0,580	6,448	0,000	Signifikan
<i>R square</i>	0,258			

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,697 + 0,580X_1$$

Nilai konstanta sebesar 19,697, hal ini berarti bahwa Kinerja akan sebesar 19,697 jika Insentif sama dengan 0, Variabel Insentif (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,580 menunjukkan bahwa apabila Insentif meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,580 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signfiikasi (*sig*) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,005 maka pengaruh Insentif terhadap Kinerja signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS nilai t_{hitung} sebesar 6,448, sedangkan *p value* sebesar 0,000 sehingga *p value* <5% ($0,000 < 0,05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel Insentif terhadap Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwasemakin tinggi Insentif maka Kinerja akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,258 yang berarti 25,8% variasi pada variabel dependen Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen Insentif. Sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam model tersebut. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja” diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Insentif berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja”. Untuk menguji hipotesis kedua ini digunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan seri program Statistik (SPSS) *for windows* 16 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Insentif Terhadap Stres Kerja

Variabel	Koef. Regresi (B)	t hitung	Sig.t	Keterangan
Konstanta	27,432	4,864	0,000	
Insentif (X ₁)	0,272	3,872	0,000	Signifikan
<i>R square</i>	0,114			

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$X_2 = 27,432 + 0,272X_1$$

Nilai konstanta sebesar 27,432, hal ini berarti bahwa Stres Kerja akan sebesar 27,432 jika Insentif sama dengan nol. Variabel Insentif (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap Stres Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,272 menunjukkan bahwa apabila Insentif meningkat sebesar 1 satuan maka Stres Kerja akan meningkat sebesar 0,272 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Insentif terhadap Stres Kerja adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t_{hitung} sebesar 3,872 sedangkan *p value* sebesar 0,000, sehingga *p value* < 5% (0,000 < 0,05),

artinya ada pengaruh signifikan variabel Insentif terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif maka Stres Kerja juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,114 yang berarti 11,4% variasi pada variabel dependen Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen Insentif. Sedangkan sisanya 88,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam model tersebut. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Insentif berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja” ditolak.

2. Uji Efek Mediasi

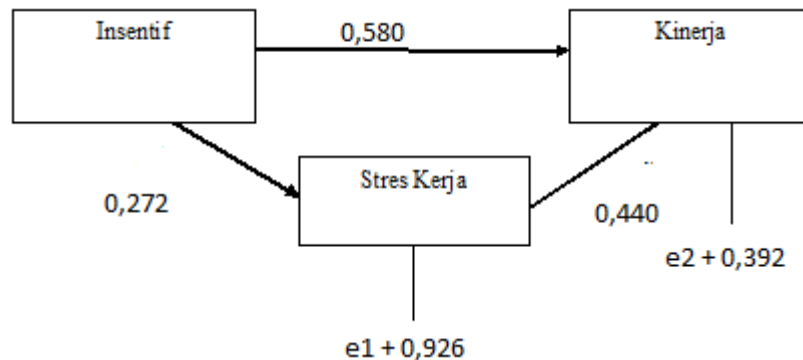
Agar dapat membuktikan bahwa variabel Stres Kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara Insentif terhadap Kinerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara Insentif terhadap Kinerja. Dengan bantuan seri program Statistik (SPSS) *for windows* 16 hasil pengujian terhadap ketiga model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 22. Hasil Analisis Regresi

Model	Koef.Regresi (B)	Sig.t	T _{hitung}	R <i>Square</i>
Insentif terhadap Kinerja	0,580	0,000	6,448	0,258
Insentif terhadap Stres Kerja	0,272	0,000	3,872	0,114
Stres Terhadap Kinerja	0,440	0,001	3,553	0,098

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 9. Analisis Insentif Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Besarnya nilai *error* pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap dependen didapat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,272^2} = 0,926$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,920^2} = 0,392$$

Dalam teori *trimming* pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R_m^2 &= 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2 \\
 &= 1 - (0,926)^2 (0,392)^2 \\
 &= 1 - (0,857) (0,154) \\
 &= 0,868 = 0,87 \\
 &= 87\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 87% menunjukkan bahwa informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model tersebut

sebesar 87%, sedangkan sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model.

Pengaruh langsung	:	0,580
Pengaruh tidak langsung	: $0,272 \times 0,440 =$	0,120
Pengaruh total	:	<hr/> 0,700

Nilai pengaruh langsung Insentif terhadap Kinerja sebesar 0,580 dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja 0,120. Berarti menunjukkan bahwa pengaruh langsung Insentif terhadap Kinerja lebih kuat dari pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Kinerja melalui Stres Kerja. Nilai pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebesar 0,120 menunjukkan adanya pengaruh positif antara Insentif terhadap Kinerja melalui Stres Kerja.

Menurut Mackinnon et al (1998) besarnya nilai signifikansi model riset diamati melalui perhitungan sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 \text{Sig.t} &= \alpha\beta : \sum \alpha\beta \\
 &= 0,000 : 0,001 \\
 &= 0,000
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan nilai signifikan model *intervening* sebesar 0,000 jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Insentif terhadap Kinerja yang melalui Stres Kerja adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Stres Kerja” diterima.

G. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh Insentif terhadap Stres Kerja serta implikasinya pada Kinerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana dan Hotel Manohara, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel Insentif (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,580 menyatakan bahwa setiap kenaikan Insentif sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,580 satuan. Nilai probabilitas yang kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koko Sujatmoko (2007) yang menjelaskan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan Insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Kadarisman (2012: 207) mengatakan pada dasarnya tujuan pokok dari semua program Insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Program-program Insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian Insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga Kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan Kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis kedua bahwa variabel Insentif (X_1) berpengaruh positif negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap kenaikan Insentif sebesar 1 satuan akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 0,272 satuan. Nilai probabilitas yang kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Pemberian Insentif diharapkan mampu untuk menekan Stres Kerja karyawan. Makin tinggi Insentif yang diberikan akan mampu membuat karyawan dapat memfokuskan diri pada pekerjaan yang dilakukan. Tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian Insentif yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan Stres Kerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara. Hal ini menjelaskan Insentif mengandung adanya indikasi sumber Stres Kerja,

sementara disisi lain Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan karyawan adalah bekerja untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi kebutuhannya. Dengan terdorongnya karyawan untuk mendapatkan tambahan Insentif karyawan akan berupaya untuk bekerja lebih giat, hal ini akan berdampak pada meningkatnya kondisi Stres Kerja karyawan karena karyawan mengalami kekuatiran finansial dimana karyawan akan kehilangan Insentif yang akan diperolehnya karena tekanan kerja dan desakan waktu akan tugas yang diberikan menjadi lebih berat.

Disini dapat dilihat, pemberian Insentif yang layak dan tepat kepada karyawan akan meningkatkan Stres Kerja. Maka dengan adanya Insentif, karyawan juga akan berusaha lebih giat agar Insentif yang didapatkannya lebih banyak lagi. Dengan adanya Insentif yang tinggi karyawan dituntut untuk mengerjakan lebih banyak tugas sementara kapasitas kerja karyawan terbatas, sehingga karyawan akan mengalami peningkatan Stres Kerja.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Stres Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,120 menyatakan bahwa setiap kenaikan Insentif sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja yang telah dimediasi oleh Stres Kerja sebesar 0,120 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$

mengindikasikan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Stres Kerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 87% menunjukkan bahwa informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model sebesar 87% sedangkan sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model.

Hasil penelitian membuktikan nilai pengaruh langsung terhadap Kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pengaruh langsung Insentif terhadap Kinerja sebesar 0,580 sementara pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebesar 0,120 menunjukkan Stres Kerja hanya mampu memediasi antara pengaruh Insentif terhadap Kinerja sebesar 0,120.

Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan Kinerja dan *gain sharing* yang dengan Kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan (Kadarisman, 2012: 182). Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan Insentif yang diberikan baik berupa bonus, komisi, penghargaan dan berbagai fasilitas yang memadai akan mengurangi Stres Kerja. Karena para karyawan akan merasa didukung dan dihargai dalam bekerja. Adanya Stres Kerja yang rendah membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian terhadap upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan Kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

H. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan tersebut diharapkan dapat dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan pada tempat penelitian yang mempunyai karakteristik karyawan yang sama sehingga hasil penelitian yang dilakukan pada tempat penelitian yang berbeda memungkinkan perbedaan pada hasil penelitian. Akibatnya, hasil penelitian ini belum dapat menggeneralisasi hasil penelitian yang terkait tentang pengaruh Insentif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Stres Kerja.
2. Penelitian hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka memungkinkan data yang diperoleh bias, karena perbedaan keseriusan masing-masing responden dalam menjawab kuesioner, sehingga pada penelitian mendatang dapat menambahkan teknik pengumpulan data lainnya seperti wawancara agar data yang diperoleh menjadi semakin reliabel.
3. Penelitian ini tidak membahas Insentif secara mendalam karena faktor jam kerja sangat mempengaruhi Insentif yang didapat karena perusahaan yang diteliti adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi Insentif yang disesuaikan dengan bidang perusahaan.
4. Penelitian ini tidak menggunakan jam kerja, kehadiran serta layanan konsumen sebagai indikator pada Kinerja, sehingga data yang menyatakan

Kinerja pada penelitian ini dirasa kurang mampu menggambarkan keseluruhan Kinerja karyawan. Hendaknya pada penelitian mendatang dapat menambahkan indikator-indikator lainnya agar data yang diperoleh dapat menggambarkan keseluruhan keadaan karyawan pada perusahaan tersebut.

5. Penelitian ini tidak melakukan validasi data lebih lanjut dengan metode observasi mendalam, dokumentasi hingga *in dept interview*. Hendaknya pada penelitian mendatang validasi mencapai *in dept interview* sehingga diperoleh alat uji yang benar-benar valid.
6. Penelitian ini memiliki tema Manajemen yang tidak berkaitan dengan program studi yang Penulis ambil yaitu Akuntansi. Pada penelitian selanjutnya disarankan penelitian dikaitkan dengan tema Akuntansi misalkan mengganti responden yang berasal dari Staf Akuntansi atau Staf Keuangan.
7. Penelitian ini belum menguji pengaruh data demografi pada ketiga variabel dimana data demografi tersebut akan digunakan untuk mengukur bagaimana pengaruh umur, lama kerja dan tingkat pendidikan terhadap ketiga variabel. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menyuguhkan data demografi guna mengetahui pengaruh umur, lama kerja dan tingkat pendidikan terhadap ketiga variabel.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Insentif terhadap Stres Kerja serta implikasinya pada Kinerja karyawan Unit Theater dan Pentas Ramayana dan Hotel Manohara adalah sebagai berikut :

1. Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hasil penelitian ini dibuktikan dengan persamaan regresi hasil analisis regresi linier sederhana $Y = 19,697 + 0,580X_1$. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi X_1 sebesar 0,580 dan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yaitu Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, hasil penelitian ini dibuktikan dengan persamaan regresi hasil analisis regresi linier sederhana $X_2 = 27,432 + 0,272X_1$. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi X_1 sebesar 0,272 dan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa hasil penelitian tidak mendukung hipotesis kedua yaitu Insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Stres Kerja. Hal ini berarti menunjukkan adanya peningkatan Insentif yang

dimediasi oleh Stres Kerja akan diikuti dengan peningkatan Kinerja. Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh Insentif melalui Stres Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,120 dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga yaitu Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Stres Kerja.

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Studi mendatang hendaknya menggunakan sampel yang lebih besar dengan keikutsertaan responden dari berbagai perusahaan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada kelompok sampel yang lebih besar.
2. Dari hasil penelitian ini, Kinerja hanya dapat dijelaskan sebesar 12% oleh variabel Insentif yang dimediasi oleh variabel Stres Kerja, untuk peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel independen yang lain, misalnya motivasi kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan bersemangat melaksanakan tugas-tugas yang dirasa sulit sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Pada faktor Insentif masih perlu peningkatan jumlah Insentif yang diberikan pada karyawan, khususnya pemberian gaji yang lebih adil kepada yang berhak menerima sehingga karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja dan mengurangi adanya kecemburuan diantara para

karyawan yang akan menekan Stres Kerja dan dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

4. Pada faktor Stres Kerja sebaiknya perusahaan membuat *job description* masing-masing bagian dan memberikan fasilitas yang memadai sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu motivasi kerja yang diberikan juga akan membuat karyawan mencintai pekerjaannya. Seorang atasan juga harus mampu memperkirakan seberapa banyak waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa terburu-buru.
5. Pada faktor Kinerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan agar para karyawan mentaati aturan dari pimpinan serta pimpinan perlu mendorong semangat kerja karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para karyawan serta membimbing karyawan agar bekerja lebih baik sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Gibson, Ivancevich, 1987. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- H Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Koko Sujatmoko. 2007. "Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta" Karya Ilmiah. Universitas Sumatera Utara.
- Luthans, F. 1995 *Organizational Behavior*. Ninth edition. McGraw-Hill. Singapore
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manulang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Michael. D, F, Jhonny Deng, Yutaka Kato. 2000. "The design and affect of control system : test of direct and indirect – effect models", *Accounting, Organizations and Society*, 23, 467-483
- Mutiara S Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nur Asiyah. 2004. "Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT MLC Life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta Bagian 1 *Financial Consultant*)" Skripsi. FEB Institut Pertanian Bogor.
- Ratna Restu Noviandari. 2007. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000)" Skripsi. FEB Institut Pertanian Bogor.
- Raymon A Noe, John R Hollenback, Barry Gerhart dan Patrick M Wright. 2004. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill/Irwin
- Robert N Anthony, Vijay Govindarajan . 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat, 28-31
- Scott Snell dan George Bohlander. 2007. *Human Resource Management*. Ohio: Thomson Higher Education
- Sondang P Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: CV alfabeta
- Suwatno dan Donny Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan
Di Kantor PT TWC Prambanan

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya.

Nama : Danang Ari Murti Wibowo
NIM : 09412144021
Prodi : Akuntansi
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuesioner dengan tujuan untuk memperoleh data terkait kuesioner dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei di PT Taman Wisata Candi Prambanan).”

Untuk itu sangat diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar mengisi kuesioner sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya. Perlu diketahui bahwa kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak untuk dipublikasikan secara umum.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut.

1. Isilah keterangan singkat Anda.
2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang ada dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada Anda (tidak ada jawaban yang benar atau salah).
3. Pilihan jawaban.
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Jawablah semua pertanyaan yang disediakan.
5. Setelah seluruh pertanyaan dijawab, kuesioner ini dikembalikan.

Data Responden

1. Nama : (tidak wajib diisi)
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
4. Umur : a. 20 - 29 tahun
b. 30 - 39 tahun
c. 40 - 49 tahun
d. 50 - 59 tahun
e. ≥ 60 tahun
5. Lama Kerja : a. 1 - 5 tahun
b. 6 - 10 tahun
c. 11 - 15 tahun
d. 16 - 20 tahun
e. ≥ 21 tahun
6. Pendidikan : a. SD
b. SMP
c. SMA/SMK
d. Diploma
e. Sarjana (S1)
f. Master (S2)
g. (Lain-lain, sebutkan.....)

Kinerja

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.				
2	Saya selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.				
3	Saya mampu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi masalah.				
4	Saya tidak memiliki ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.				
5	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan				
6	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ada				
7	Saya sering meninggalkan pekerjaan selama jam kerja				
8	Jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan				
9	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik				
10	Saya selalu menghormati pendapat, kritik dan perilaku rekan saya				
11	Saya dapat menyesuaikan diri dengan sesuatu yang baru dan berbeda				
12	Dalam menyelesaikan tugas, saya jarang membuat keputusan yang rasional dan baik				
13	Saya berusaha untuk ramah terhadap setiap klien yang datang				
14	Saya mampu bertanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan kepada saya				
15	Saya selalu mentaati aturan dari atasan saya				

Insentif

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa penghargaan yang saya peroleh tidak sesuai hasil pekerjaan saya				
2	Gaji yang saya peroleh secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya capai				
3	Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sebanding dengan waktu kerja lembur				
4	Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang diberikan perusahaan				
5	Perusahaan saya memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan				
6	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan saya				
7	Saya sering mendapat pujian atas hasil pekerjaan saya				
8	Saya sering mendapat bonus atas Kinerja yang melampaui target atau standar pekerjaan saya				
9	Seseorang yang masa kerjanya lama mendapat gaji yang lebih tinggi dari yang masa kerjanya baru				
10	Bonus yang saya terima dibagikan secara adil oleh atasan kepada siapa yang berhak menerima				
11	Pemberian komisi dirasakan sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja				
12	Uang komisi yang saya terima tepat waktu seperti yang telah dijanjikan perusahaan				
13	Sarana dan prasaran di instansi saya sudah terasa lengkap atau mendukung Kinerja saya				
14	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja				

Stres Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	saya mengerjakan tugas yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan utama				
2	Tugas-tugas yang diberikan kadang terlalu sulit				
3	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki tanpa fasilitas yang memadai				
4	Saya mendapat tuntutan terhadap kualitas pekerjaan diluar kemampuan yang dimiliki				
5	Saya merasa kecewa dengan pekerjaan saya				
6	Saya kehilangan kesabaran atas perilaku rekan kerja saya				
7	Saya merasa memiliki beban pekerjaan yang berat				
8	Saya mudah emosional ketika rekan saya mengganggu pekerjaan saya				
9	Saya merasa tidak mampu mengendalikan emosi saya				
10	Saya mendapat tugas sulit yang harus diselesaikan dalam waktu singkat				
11	Saya mudah marah jika pekerjaan saya terlalu berat				
12	Saya sering menghabiskan waktu untuk memikirkan finansial saya ketimbang memikirkan pekerjaan saya				
13	Perubahan yang terjadi di tempat tinggal saya membuat saya merasa tidak nyaman				

Lampiran 2.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	15

a. Listwise deletion based on all *variables* in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	60.13	26.809	.636	.833
item2	60.30	26.562	.486	.838
item3	60.03	27.551	.424	.841
item4	60.13	27.085	.420	.841
item5	60.10	26.162	.508	.837
item6	60.27	28.616	.251	.847
item7	60.30	28.355	.193	.852
item8	60.13	27.430	.497	.838
item9	60.07	27.030	.465	.839
item10	60.47	27.775	.302	.846
item11	60.30	27.803	.324	.845
item12	60.07	28.616	.181	.851
item13	60.00	27.517	.422	.841
item14	60.33	26.851	.528	.836
item15	60.30	26.010	.580	.833
item16	60.30	26.562	.551	.835
item17	60.40	27.145	.466	.839
item18	60.47	28.051	.361	.843
item19	60.20	26.786	.506	.837
item20	60.30	26.631	.538	.836

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	14

a. Listwise deletion based on all *variables* in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	49.23	26.461	.523	.849
item2	49.30	25.941	.542	.848
item3	49.23	28.185	.405	.854
item4	49.17	28.695	.316	.857
item5	49.47	26.602	.522	.849
item6	49.23	26.323	.494	.850
item7	49.03	27.757	.446	.852
item8	49.33	26.713	.649	.845
item9	49.63	26.999	.426	.854
item10	49.17	28.144	.447	.853
item11	49.03	26.861	.634	.845
item12	48.93	26.823	.606	.846
item13	49.27	27.237	.473	.851
item14	49.37	27.757	.346	.857
item15	49.83	25.592	.515	.850
item16	49.43	25.840	.512	.850
item17	49.20	27.476	.345	.858

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	13

a. Listwise deletion based on all *variables* in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	58.97	29.068	.622	.816
item2	59.00	30.000	.701	.816
item3	59.00	30.276	.509	.823
item4	59.10	31.197	.471	.825
item5	59.43	31.082	.316	.834
item6	59.03	31.413	.398	.828
item7	59.10	30.162	.578	.820
item8	59.20	29.959	.557	.820
item9	59.17	31.730	.427	.828
item10	59.03	31.206	.499	.824
item11	59.20	32.097	.323	.831
item12	59.23	31.633	.327	.832
item13	59.13	32.051	.293	.833
item14	59.20	30.993	.403	.828
item15	59.37	31.068	.555	.823
item16	59.33	31.954	.212	.840
item17	59.17	32.075	.361	.830
item18	59.10	31.955	.403	.829
item19	59.10	32.300	.241	.835
item20	59.20	31.752	.237	.838

Lampiran 3.

Hasil Uji Regresi

Insentif Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.258	4.454

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824.816	1	824.816	41.582	.000 ^a
	Residual	2300.946	116	19.836		
	Total	3125.763	117			

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.697	4.050		4.864	.000
	Insentif	.580	.090	.514	6.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.42	52.19	45.68	2.655	118
Residual	-10.707	15.935	.000	4.435	118
Std. Predicted Value	-2.356	2.452	.000	1.000	118
Std. Residual	-2.404	3.578	.000	.996	118

a. Dependent *Variable*: Kinerja

Insentif Terhadap Stres Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.258	4.454

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824.816	1	824.816	41.582	.000 ^a
	Residual	2300.946	116	19.836		
	Total	3125.763	117			

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.697	4.050		4.864	.000
	Insentif	.580	.090	.514	6.448	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.42	52.19	45.68	2.655	118
Residual	-10.707	15.935	.000	4.435	118
Std. Predicted Value	-2.356	2.452	.000	1.000	118
Std. Residual	-2.404	3.578	.000	.996	118

a. Dependent *Variable*: Kinerja

Stres Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.338 ^a	.114	.107	3.481	2.157

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Stres_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.733	1	181.733	14.995	.000 ^a
	Residual	1405.860	116	12.119		
	Total	1587.593	117			

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Stres_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.432	3.166		8.666	.000
	Insentif	.272	.070	.338	3.872	.000

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.69	42.68	39.63	1.246	118
Residual	-7.142	9.862	.000	3.466	118
Std. Predicted Value	-2.356	2.452	.000	1.000	118
Std. Residual	-2.052	2.833	.000	.996	118

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Lampiran 4.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja, Insentif ^a		Enter

a. All requested *variables* entered.

b. Dependent *Variable*: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.273	4.406

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Insentif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	893.467	2	446.733	23.014	.000 ^a
	Residual	2232.296	115	19.411		
	Total	3125.763	117			

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Insentif

b. Dependent *Variable*: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.635	5.142		2.652	.009		
	Insentif	.520	.095	.460	5.498	.000	.886	1.129
	Stres_Kerja	.221	.118	.157	1.881	.063	.886	1.129

a. Dependent *Variable*: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			Stres_Kerja	Insentif
1	Correlations	Stres_Kerja	1.000	-.338
		Insentif	-.338	1.000
	Covariances	Stres_Kerja	.014	-.004
		Insentif	-.004	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinierity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Insentif	Stres_Kerja
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.722	.03	.88	.42
	3	.004	27.101	.96	.12	.58

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5.

Hasil Uji Heteroskedastisitas**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.205 ^a	.042	.025	2.89701

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: ABS_RES

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.392	2	21.196	2.526	.084 ^a
	Residual	965.159	115	8.393		
	Total	1007.551	117			

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.493	3.381		-1.033	.304
	Insentif	.120	.062	.187	1.923	.057
	Stres_Kerja	.034	.077	.043	.444	.658

a. Dependent Variable: ABS_RES

33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
34	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
35	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	42
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	52
38	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	50
39	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
40	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	49
41	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
42	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	46
43	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	46
44	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	48
45	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	40
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	42
47	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	52
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
50	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	53
51	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	47
52	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	50
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	48
54	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	49
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
56	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	50
57	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	50
58	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	44
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
60	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	47
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
62	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	48
63	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53
64	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	50
65	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	48
66	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	54
67	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	46
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	48
69	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	41
70	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	38
71	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	41

72	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	42
73	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	44
74	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	42
75	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	46
76	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	51
77	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	38
78	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	43
79	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	48
80	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	37
81	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
82	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
83	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
84	1	1	2	3	4	4	3	1	2	4	4	3	1	1	2	36
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
86	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	53
87	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32
88	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	47
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
90	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	46
91	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	43
92	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	47
93	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	48
94	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	44
95	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
96	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
97	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	43
98	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	43
99	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
100	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	44
101	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	50
102	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	48
103	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
104	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	46
105	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	49
106	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
107	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	48
108	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	41
109	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	45
110	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	51

111	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
112	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	36
113	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	1	3	3	39
114	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	39
115	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
116	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
117	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	51
118	2	1	3	4	2	2	3	4	3	2	2	1	4	4	3	40

38	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	47
39	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	49
40	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	48
41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	42
42	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	45
43	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	43
44	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	46
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	40
46	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	36
47	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	46
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
50	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	49
51	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
53	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45
54	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	50
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
56	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
57	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	46
58	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	44
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
60	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	47
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
62	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	46
63	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	49
64	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	47
65	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	46
66	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	47
67	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	47
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
69	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
70	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	50
71	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	50
72	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
73	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	46
74	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
75	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	46
76	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	42

77	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
78	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	43
79	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	41
80	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	37
81	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	50
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	43
83	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	52
84	4	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	3	3	34
85	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
87	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	39
88	4	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	45
89	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
92	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	42
93	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	53
94	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	43
95	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46
96	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	39
97	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	40
98	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	36
99	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	39
100	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	42
101	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	51
102	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	43
103	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	43
104	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	45
105	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	45
106	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	42
107	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	45
108	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	43
109	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	48
110	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	47
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	39
112	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	39
113	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	45
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
115	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41

116	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	46
117	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
118	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	49

Stres Kerja

No. Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	36
4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	39
5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	42
7	2	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	34
8	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
9	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	45
10	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
11	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	47
12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	36
15	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	38
16	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	43
17	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	39
18	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
20	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	39
21	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	37
22	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
23	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
24	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
25	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
27	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	36
28	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	43
29	2	3	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	40
30	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	39
31	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	41
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
33	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	41
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
36	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	39
37	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	43

38	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	45
39	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	42
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	41
43	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	38
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	49
45	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	40
46	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	36
47	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	39
48	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
50	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
51	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	41
52	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	38
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	37
54	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	36
55	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
58	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	47
59	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	38
60	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	40
61	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
62	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	45
63	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
64	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	42
65	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	45
66	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	45
67	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	43
68	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	43
69	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	37
70	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	35
71	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	41
72	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	37
73	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
74	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	37
75	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	43
76	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	45
77	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	36

[illegible]

118	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	46
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 7.

Tabel Deskriptif Statistik

Variabel Kinerja

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	118
	Missing	0
Mean		45.68
Std. Error of Mean		.476
Median		45.00
Mode		45
Std. Deviation		5.169
Variance		26.716
Skewness		.336
Std. Error of Skewness		.223
Kurtosis		.667
Std. Error of Kurtosis		.442
Range		28
Minimum		32
Maximum		60
Sum		5390
Percentiles	25	42.00
	50	45.00
	75	48.25

Variabel Insentif

Statistics

Insentif

N	Valid	118
	Missing	0
Mean		44.78
Std. Error of Mean		.421
Median		43.50
Mode		42
Std. Deviation		4.576
Variance		20.942
Skewness		.798
Std. Error of Skewness		.223
Kurtosis		.636
Std. Error of Kurtosis		.442
Range		22
Minimum		34
Maximum		56
Sum		5284
Percentiles	25	42.00
	50	43.50
	75	47.00

Variabel Stres Kerja

Statistics

Kinerja

N	Valid	118
	Missing	0
Mean		45.68
Std. Error of Mean		.476
Median		45.00
Mode		45
Std. Deviation		5.169
Variance		26.716
Skewness		.336
Std. Error of Skewness		.223
Kurtosis		.667
Std. Error of Kurtosis		.442
Range		28
Minimum		32
Maximum		60
Sum		5390
Percentiles	25	42.00
	50	45.00
	75	48.25